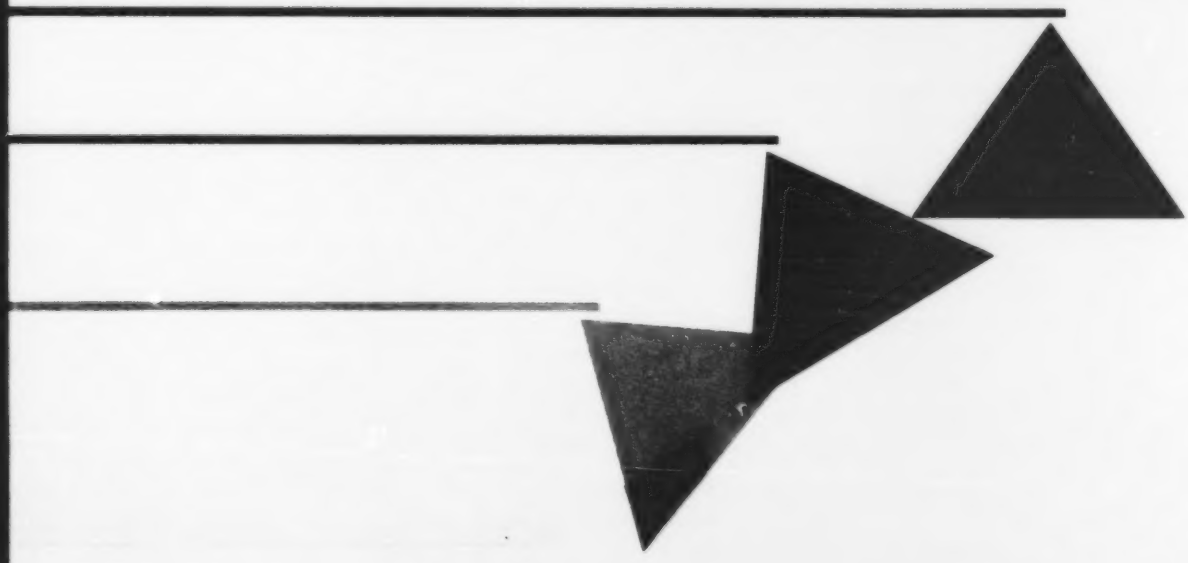
Treasury Board of Canada
Secretariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

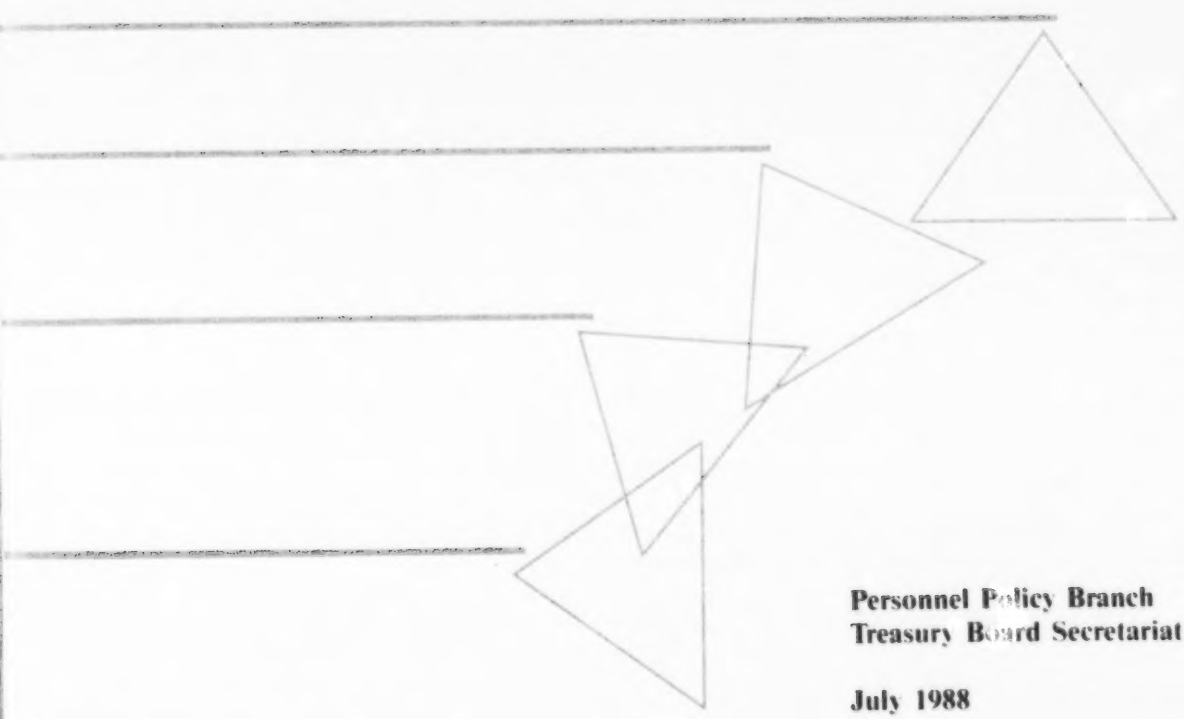
ON TARGET:
Progress in Employment Equity in the Federal Public Service 1985-1988



Canada

88-05209/

ON TARGET:
Progress in Employment Equity in the Federal Public Service 1985-1988



Personnel Policy Branch
Treasury Board Secretariat

July 1988

This document is available on audio-cassette.

©Minister of Supply and Services Canada 1988

Published by
Communications Division
Treasury Board of Canada

Contents

	Page
Foreword	
Employment Equity: What Is It?	1
Employment Equity in the Public Service	2
A Word About Self-Identification	2
How Have We Done?	3
What's Next?	6
Glossary	9

Foreword

The Government of Canada is committed to achieving equality of employment for all Canadians, regardless of their race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or disability.

Some Canadians still face barriers to fair and equal employment. In particular, the skills and qualifications of women, persons with disabilities, aboriginal peoples, and members of visible minority groups continue to be under-utilized in the workplace as a result of attitudinal and other employment barriers.

This government is demonstrating its leadership in Employment Equity. The implementation of a comprehensive Employment Equity program in the federal Public Service is aimed at removing the barriers to the equal employment of these disadvantaged groups and shaping a work force representative of all Canadians.

The Treasury Board has prepared this publication to show the progress of the Public Service Employment Equity program between 1985 and 1988. Positive results are evident: we have met or exceeded our targets in almost all areas and, overall, the level of employment of these groups has steadily increased.

Yet, more is needed. We have set new targets for the next three-year period, and to help reach these targets, we have allocated $90 million and 2,115 person-years over the next five years, specifically for the employment and training of members of these groups. This will assist departments in their efforts to improve the employment situation of these disadvantaged groups.

The Government of Canada's experience in implementing Employment Equity within the Public Service demonstrates that Employment Equity can, and will, be achieved.

I would like to acknowledge the dedication and commitment that managers and employees in the Public Service have shown in assisting this government to achieve Employment Equity targets. I am confident that this commitment, from all of us, will continue. With it, progress in Employment Equity will indeed be "On Target".

Pat Carney
President of the Treasury Board

Employment Equity: What Is It?

Certain groups of Canadians are at a disadvantage in the job market. Employment Equity is the name given to employment practices, such as hiring and promotion, intended to eliminate these disadvantages for designated groups and to prevent the development of new career barriers.

Who are these designated groups? They are the groups whose unemployment rate is higher than the country's average. Their range of occupations is narrow, and their earnings are less than the rest of the work force. Traditionally, they do not climb as far up the corporate ladder.

In the federal government, these designated groups are women, members of visible minority groups, persons with disabilities, and aboriginal peoples. Visible minority groups include Chinese, Japanese, Blacks, and Indo-Pakistani, to name a few. Disabilities, for purposes of employment in the federal government, are persistent or permanent, and may be a result of sensory, physical, mental, psychological or learning impairments. Aboriginal peoples include Status Indians, Non-Status Indians, Inuit and Métis.

Employment Equity in the Public Service

Employment Equity was introduced into the Public Service in the early 1980s, as a program called Affirmative Action. One of the first steps taken was the setting by Treasury Board of a government-wide target for women in the management category.

In 1985, more than 200,000 public servants in over 60 departments and agencies were asked in a survey if they would identify themselves as members of one of the designated groups. At the same time, employment practices were reviewed to isolate policies and procedures that acted as barriers against the hiring or promotion of women, aboriginal peoples or persons with disabilities.

Next, departments and agencies developed plans for the years 1985-1988 to improve their employment practices. This included targets specifying the number of women in each occupational category as well as aboriginal peoples and persons with disabilities in the department's overall work force. Members of visible minority groups became a designated group in 1985 and numerical targets were introduced for them in 1988.

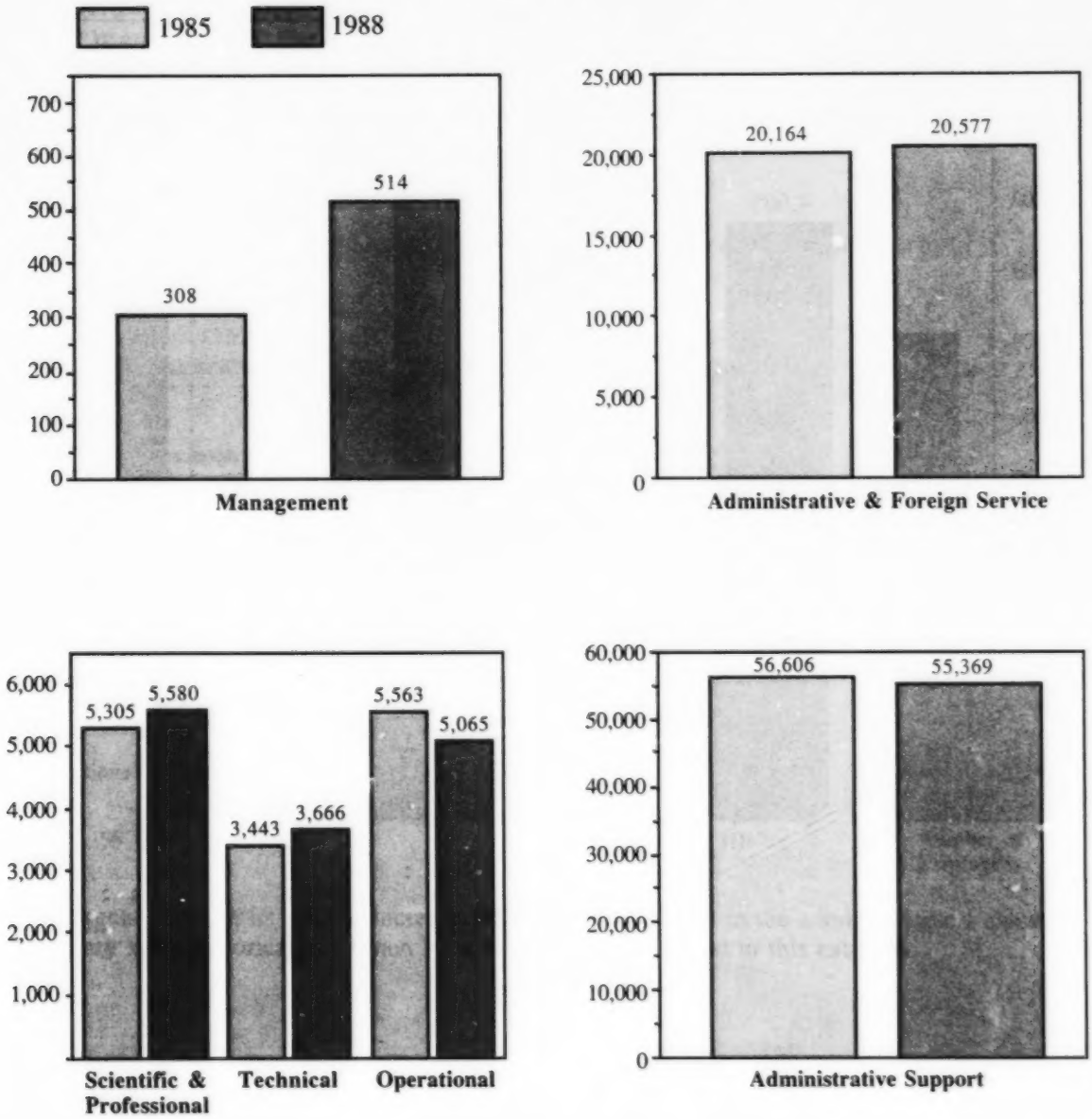
A Word About Self-Identification

Individual employees are not counted as members of designated groups (women excepted) unless they identify themselves voluntarily, or otherwise agree to be identified. There are always a certain number of people who choose not to identify themselves as members of a designated group. It is currently not known how many of these individuals there are, where they are in the hierarchy, or to which occupational groups they belong. The only safe generalization is that the actual numbers reported here are probably on the low side.

How Have We Done?

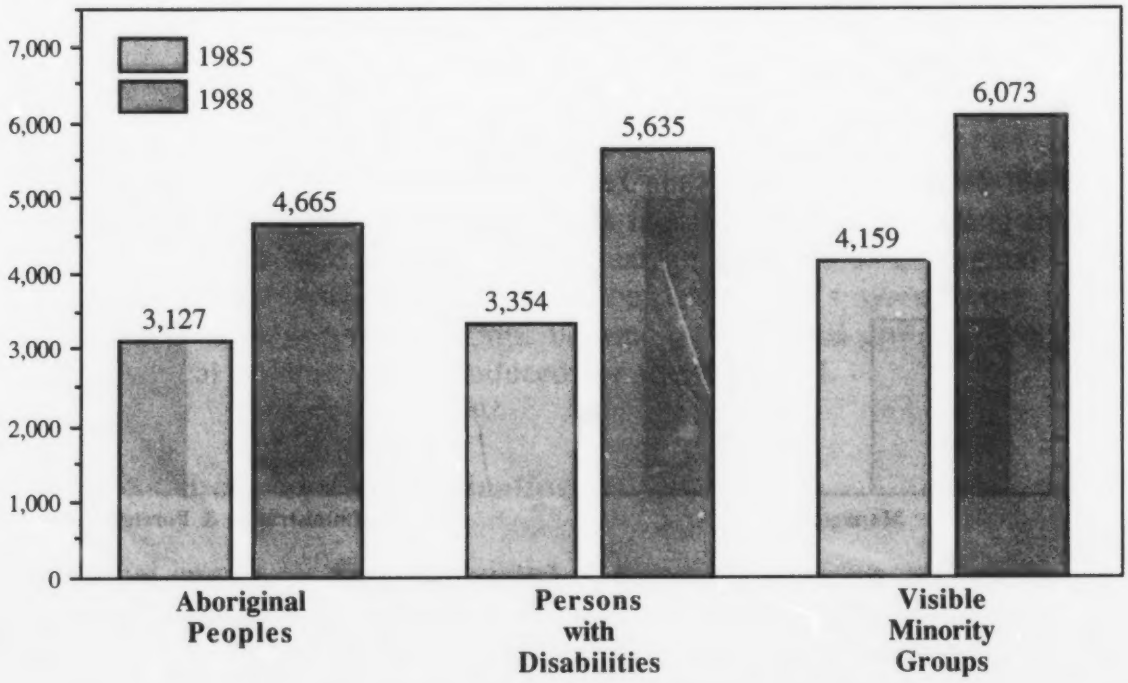
The four graphs below compare the numbers of women in six occupational categories in 1985 with their corresponding numbers in 1988.

Number of Women in the Federal Public Service
by Occupational Category
1985 and 1988



Bearing in mind the limits of self-identification, surveying since 1985 yields the following results. The graph below displays the increase in employment within the Public Service of aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups.

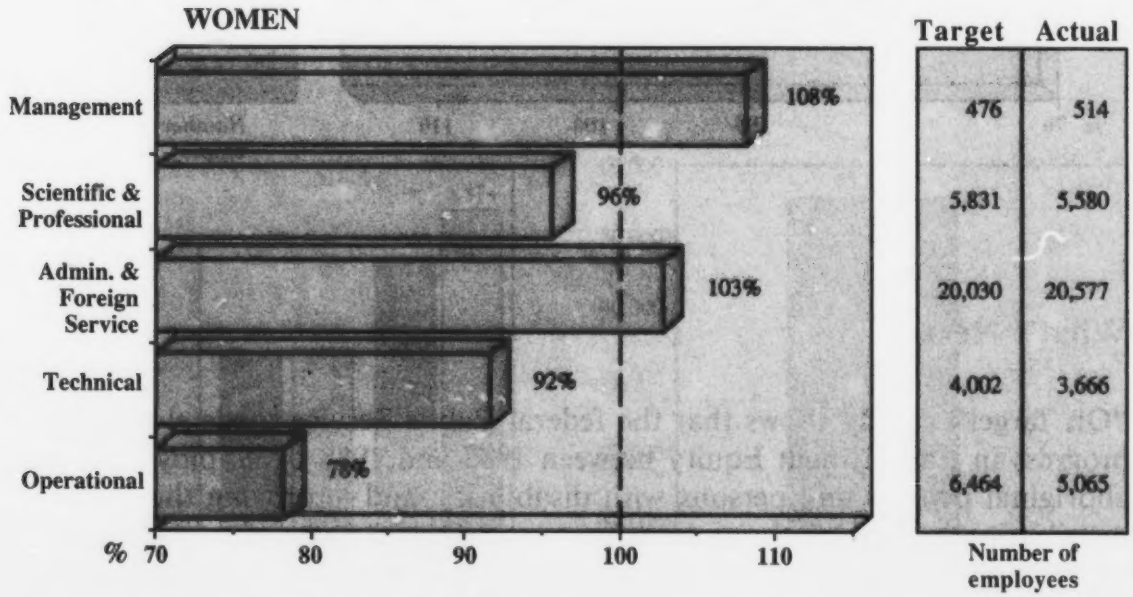
Number of Other Designated Group Employees
in the Federal Public Service
1985 and 1988



The following graphs show how well the Public Service has done in achieving its 1988 targets. The actual numbers of designated group employees as of March 31, 1988, are shown as a percentage of the 1988 targets.

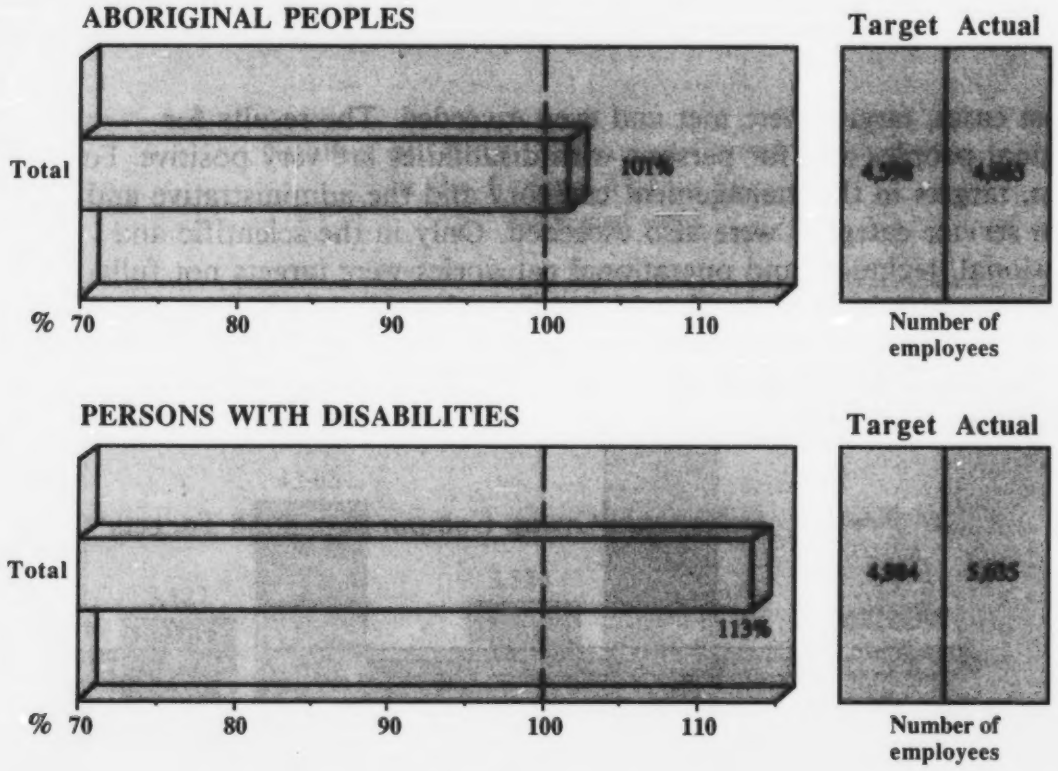
In most cases, targets were met and even exceeded. The results for aboriginal peoples and for persons with disabilities are very positive. For women, targets in the management category and the administrative and foreign service category were also exceeded. Only in the scientific and professional, technical and operational categories were targets not fully met. One reason is the reduction in the size of the Public Service. Another reason is the concentration in these categories of occupations that have been considered non-traditional for women. The impact is most visible in the operational category.

Achievement by Designated Group Compared to 1988 Targets*



*No targets were set in 1985 to increase the number of women in the administrative support category since historically, women have been over-represented in this category.

Achievement by Designated Group Compared to 1988 Targets

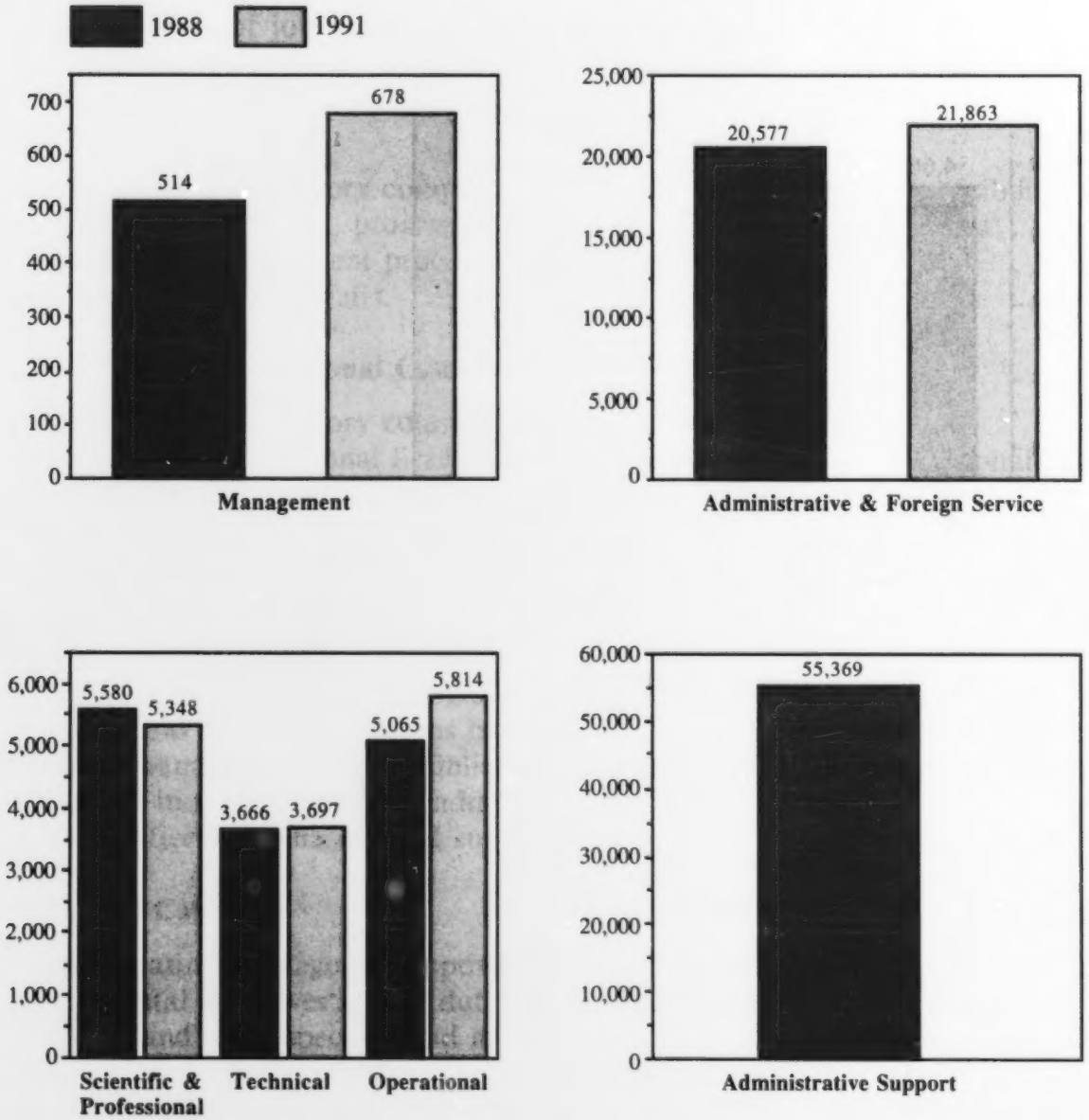


What's Next?

"On Target" clearly shows that the federal Public Service made significant progress in Employment Equity between 1985 and 1988 by employing more aboriginal peoples and persons with disabilities, and improving the distribution of women throughout five occupational categories. Although targets were not established for members of visible minority groups, their numbers also increased substantially between 1985 and 1988.

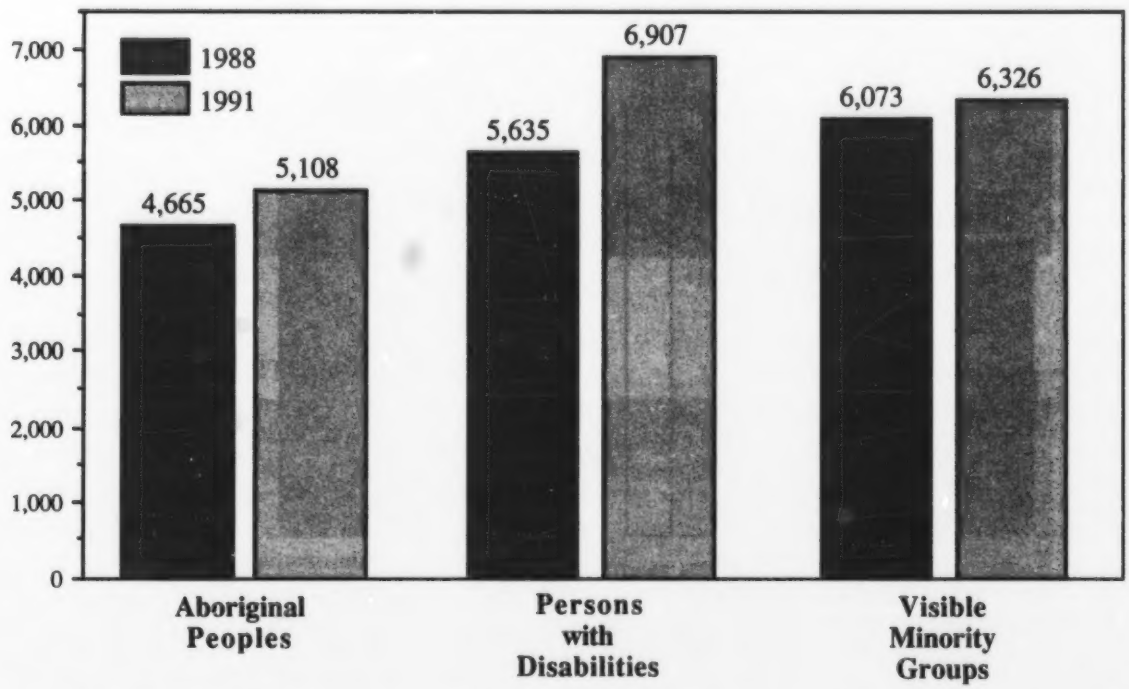
To build on this success, new targets for 1991 have been set by occupational category for all four designated groups, including members of visible minority groups. The federal government will continue to emphasize the importance of Employment Equity in its employment practices.

Number of Women in the Federal Public Service in 1988 by Occupational Category, and Targets for 1991*



*No targets were set in 1988 to increase the number of women in the administrative support category since historically, women have been over-represented in this category.

Number of Other Designated Group Employees in the Federal Public Service in 1988, and Targets for 1991*



*Although 1991 targets were set by occupational category, the 1988 data by occupational category are not currently available.

Occupational Category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Management Category

An occupational category composed of senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances and public affairs.

Scientific and Professional Category

An occupational category composed of jobs which require university graduation or professional licencing in specific scientific and professional fields. As examples, the people employed in this category are architects, chemists, educators, lawyers and nurses.

Administrative and Foreign Service Category

An occupational category composed of jobs engaged in planning, conducting and controlling programs serving the public interest, the political and economic relations between Canada and other countries, and internal management in the Public Service. As examples, the people employed in this category are administrators, finance officers, foreign service officers purchasing and supply officers.

Technical Category

An occupational category composed of jobs engaged in analytical, experimental and investigative duties in the natural, physical and social sciences, and the inspection and measurement of related substances, for which knowledge and skills are normally acquired through completion of secondary school education and specialized training. As examples, the people employed in this category are air traffic controllers, drafters, laboratory technicians and survey technicians.

Administrative Support Category

An occupational category composed of jobs engaged in preparing or maintaining records, reports and communications, manually or by machine, or in the direct application of rules and regulations. As examples, the people employed in this category are clerks, data processors, office equipment operators and secretaries.

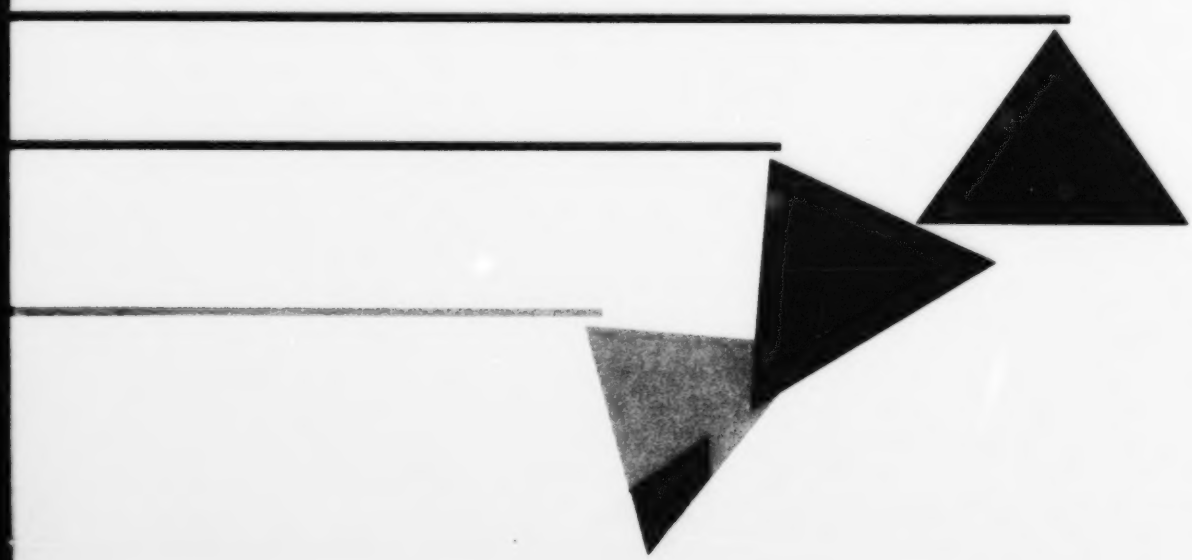
Operational Category

An occupational category composed of jobs engaged in performing a craft or unskilled work in fabrication, maintenance and repair activities, in the operation of machines, equipment and vehicles, and in the provision of protective, correctional, personal or domestic services. As examples, the people employed in this category are general labourers and tradespeople, hospital workers and printers.

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

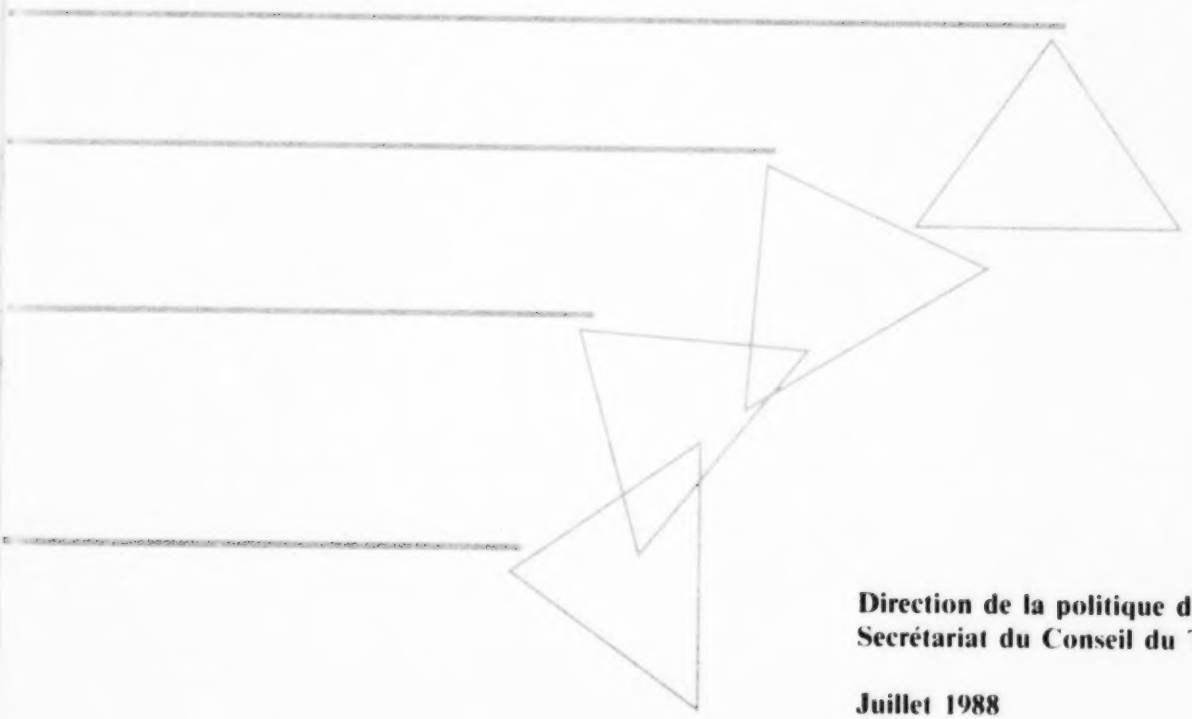
Treasury Board of Canada
Secretariat

EN BONNE VOIE:
Progrès de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale 1985-1988



Canada

EN BONNE VOIE:
Progrès de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale 1985-1988



Direction de la politique du personnel
Secrétariat du Conseil du Trésor

Juillet 1988

Ce document est disponible sur cassettes audio.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

Publié par la
Division des communications
Conseil du Trésor du Canada

Table des matières

	Page
Avant-propos	
En quoi consiste l'équité en matière d'emploi	1
L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique	2
Un mot sur la déclaration volontaire d'identité	2
Résultats à ce jour	3
L'avenir	6
Glossaire	9

Avant-propos

Le gouvernement du Canada tient à assurer l'égalité d'emploi de tous les Canadiens, sans égard à leur race, origine nationale, ethnie, couleur, religion, sexe, âge ou handicap.

Cependant, certains Canadiens se butent encore à des obstacles à l'égalité et à l'équité en matière d'emploi, en particulier les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des groupes de minorités visibles, qui continuent d'être sous-représentés en raison de certaines attitudes et d'autres obstacles à l'emploi.

Le présent gouvernement fait preuve de détermination dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. La mise en oeuvre d'un programme exhaustif d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale a pour but d'éliminer les obstacles à l'égalité d'emploi des groupes mentionnés et d'établir un effectif gouvernemental à l'image de la diversité canadienne.

Le Conseil du Trésor vise, par la présente publication, à faire connaître les progrès réalisés grâce au programme d'équité en matière d'emploi de la fonction publique, de 1985 à 1988. Les résultats sont de toute évidence encourageants: nous avons atteint et parfois dépassé les objectifs établis dans la presque totalité des secteurs et, dans l'ensemble, les niveaux d'emploi des groupes cibles n'ont cessé de croître.

Il nous faut cependant faire encore plus. C'est pourquoi nous avons fixé de nouveaux objectifs, portant sur trois ans, et réservé 90 millions de dollars et 2 115 années-personnes pour l'emploi et la formation des membres de ces groupes. Ces ressources, réparties sur cinq ans, devraient aider les ministères à améliorer la situation de ces groupes défavorisés au chapitre de l'emploi.

Par la mise en oeuvre du programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, le gouvernement du Canada a fait la preuve que l'équité d'emploi est réalisable et qu'elle sera réalisée.

Je tiens à souligner ici le dévouement et l'engagement des gestionnaires et autres employés de la fonction publique qui ont aidé le gouvernement à atteindre ses objectifs. Je suis convaincue que cet engagement, de la part de tous, se maintiendra et que, grâce à lui, l'équité d'emploi continuera d'être «en bonne voie».

Pat Carney
Présidente du Conseil du Trésor

En quoi consiste l'équité en matière d'emploi?

Certain groupes de Canadiens sont désavantagés sur le marché du travail. L'équité en matière d'emploi est le nom donné à un ensemble de pratiques d'embauche et de promotion destinées à éliminer les préjudices dont certains groupes sont victimes et à éviter que ne soient érigés de nouveaux obstacles à leur emploi.

Quels sont ces groupes cibles? Ce sont ceux affichant des taux de chômage plus élevés que la moyenne nationale, ou disposant d'un éventail restreint d'occupations professionnelles et de revenus inférieurs au reste de la population active. Dans l'ensemble, ces groupes connaissent moins la réussite professionnelle.

Dans l'administration fédérale, les groupes cibles sont les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les groupes de minorités visibles, comme les Chinois, les Japonais, les Noirs et les Indo-Pakistanais, pour n'en nommer que quelques-uns. Les personnes handicapées sont définies comme celles atteintes d'un handicap, répété ou permanent, de nature sensorielle, physique, mentale, psychiatrique ou au niveau de l'apprentissage. Entrent dans la catégorie des autochtones, les Indiens inscrits et non inscrits, les Inuit et les Métis.

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique

La fonction publique a adopté les principes de l'équité en matière d'emploi au début des années quatre-vingt par le biais du Programme d'Action positive.

L'établissement, pour l'ensemble de l'administration fédérale, d'un objectif pour la représentation des femmes dans la catégorie de la gestion a été l'une des premières mesures découlant de ce programme. En 1985, un sondage a été effectué auprès de plus de 200 000 fonctionnaires, répartis dans plus de 60 ministères et organismes, dans lequel les intéressés devaient signifier leur appartenance à l'un des groupes cibles. On a également passé en revue les pratiques de dotation pour détecter les politiques et les procédures qui pouvaient faire obstacle à l'embauche ou à l'avancement des femmes, des autochtones et des personnes handicapées.

Les ministères et les organismes ont ensuite élaboré des plans d'action, pour la période comprise entre 1985 et 1988, destinés à améliorer les pratiques en matière d'embauche. Ces plans prévoyaient entre autres des objectifs numériques pour la représentation des femmes dans toutes les catégories professionnelles, et pour celle des autochtones et des personnes handicapées dans les effectifs globaux des ministères. Les minorités visibles ont été ajoutées aux groupes cibles en 1985 et l'établissement d'objectifs est devenu obligatoire pour ce groupe en 1988.

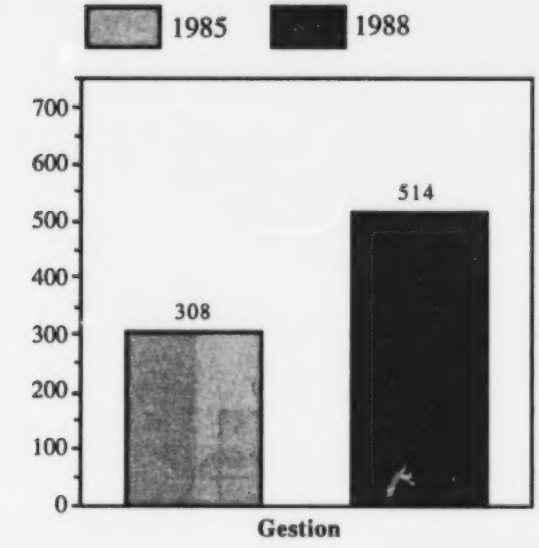
Un mot sur la déclaration volontaire d'identité

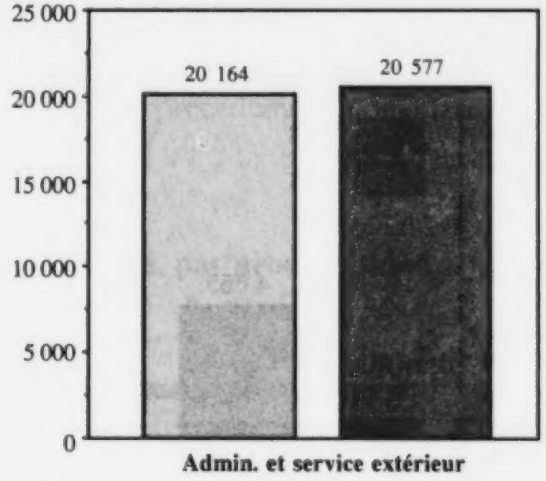
Les employés, pris séparément, ne sont pas comptés comme membres de groupes cibles (à l'exception des femmes) s'ils n'indiquent pas volontairement cette appartenance, ou acceptent d'être comptés d'une autre façon. Un certain nombre de personnes refusent toutefois de décliner leur identité. On ne sait présentement à combien s'élève le nombre de ces personnes, où elles se situent dans la hiérarchie ou encore à quel groupe professionnel elles appartiennent. On ne peut qu'affirmer que les données numériques présentées dans ce rapport sont probablement en deçà de la réalité.

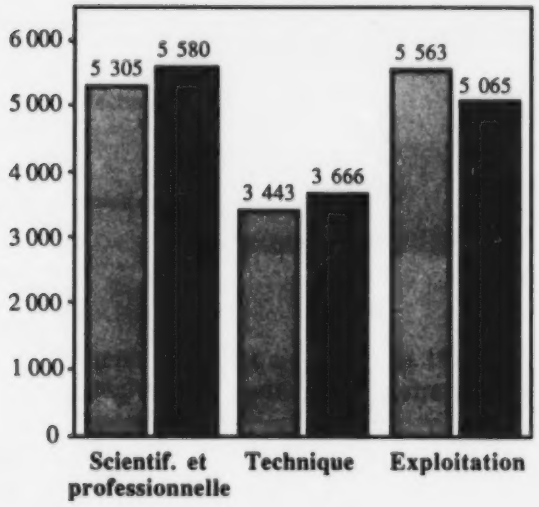
Résultats à ce jour

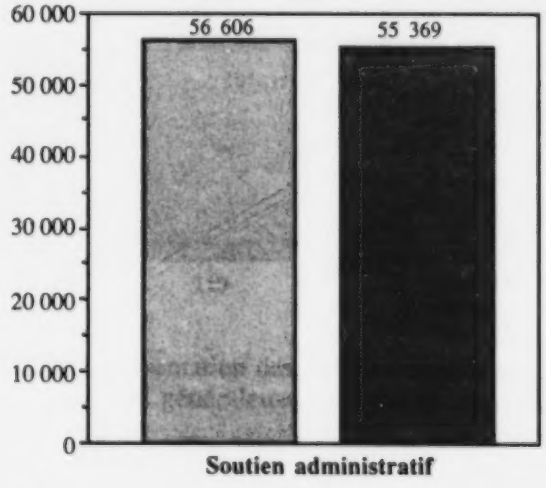
Les graphiques suivants permettent de comparer la variation des effectifs féminins dans les six catégories professionnelles, de 1985 à 1988.

Nombre de femmes dans la fonction publique fédérale, par catégorie professionnelle
1985 et 1988





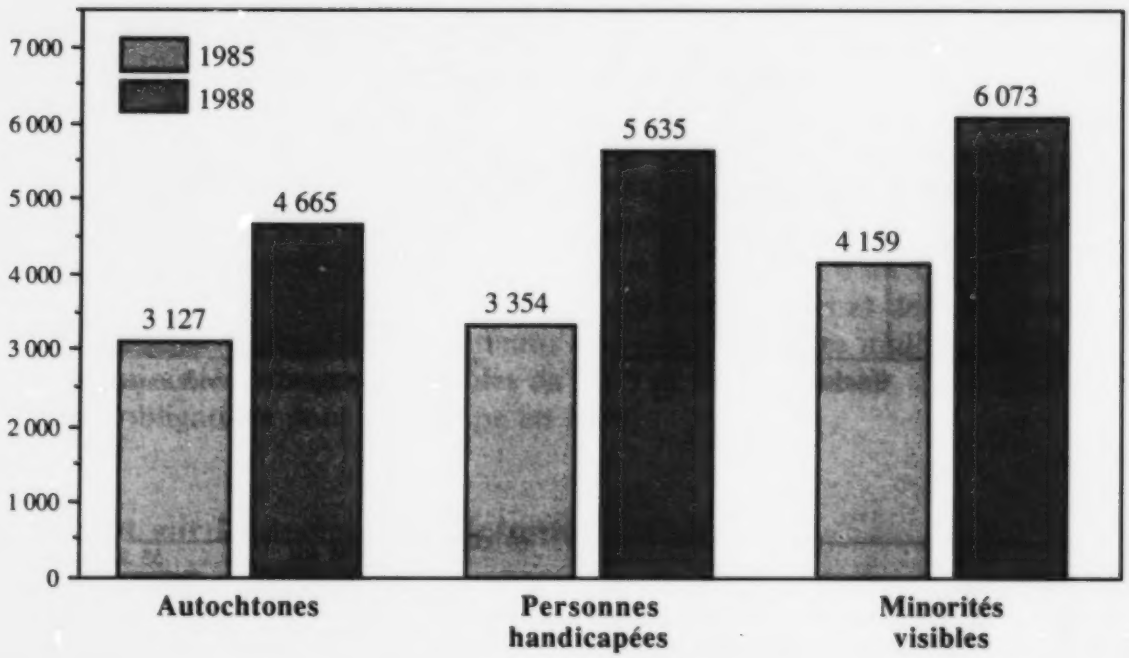




Les sondages ministériels effectués depuis 1985 ont donné les résultats suivants, lesquels doivent être interprétés en tenant compte de la mise en garde qui précède au sujet de la déclaration volontaire d'identité.

Le graphique ci-dessous fait état de l'augmentation des effectifs de la fonction publique pour les groupes des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

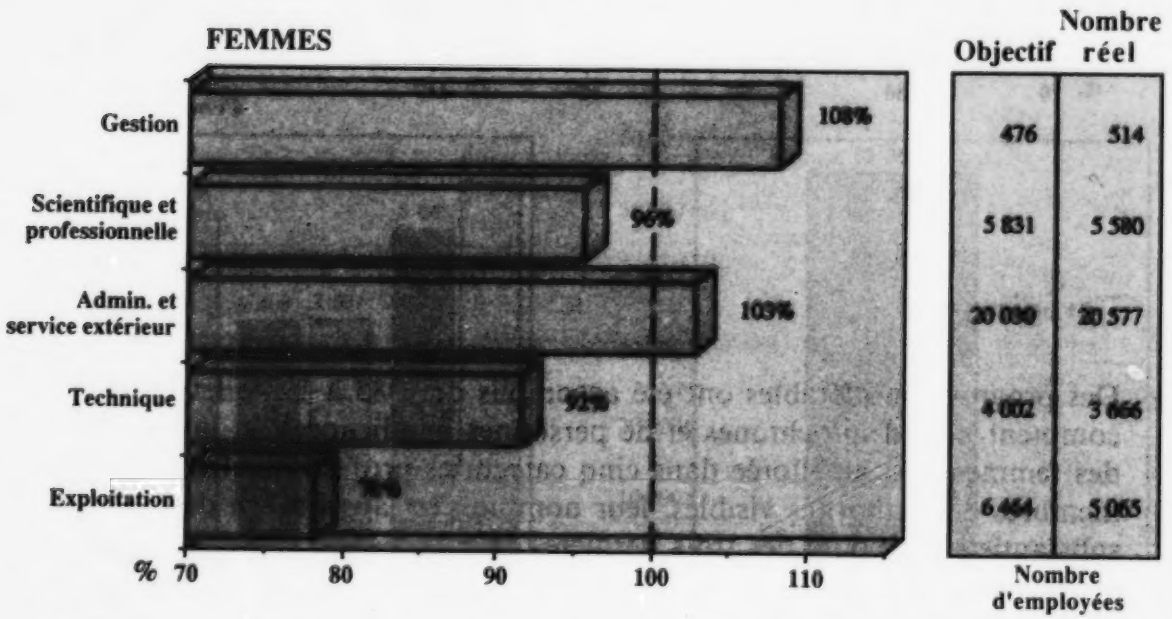
Nombre d'employés des autres groupes cibles dans la fonction publique fédérale
1985 et 1988



Les graphiques suivants illustrent les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés pour 1988. Les données correspondent au nombre réel d'employés des groupes cibles au 31 mars 1988 et sont présentées en pourcentage des objectifs qui avaient été fixés pour 1988.

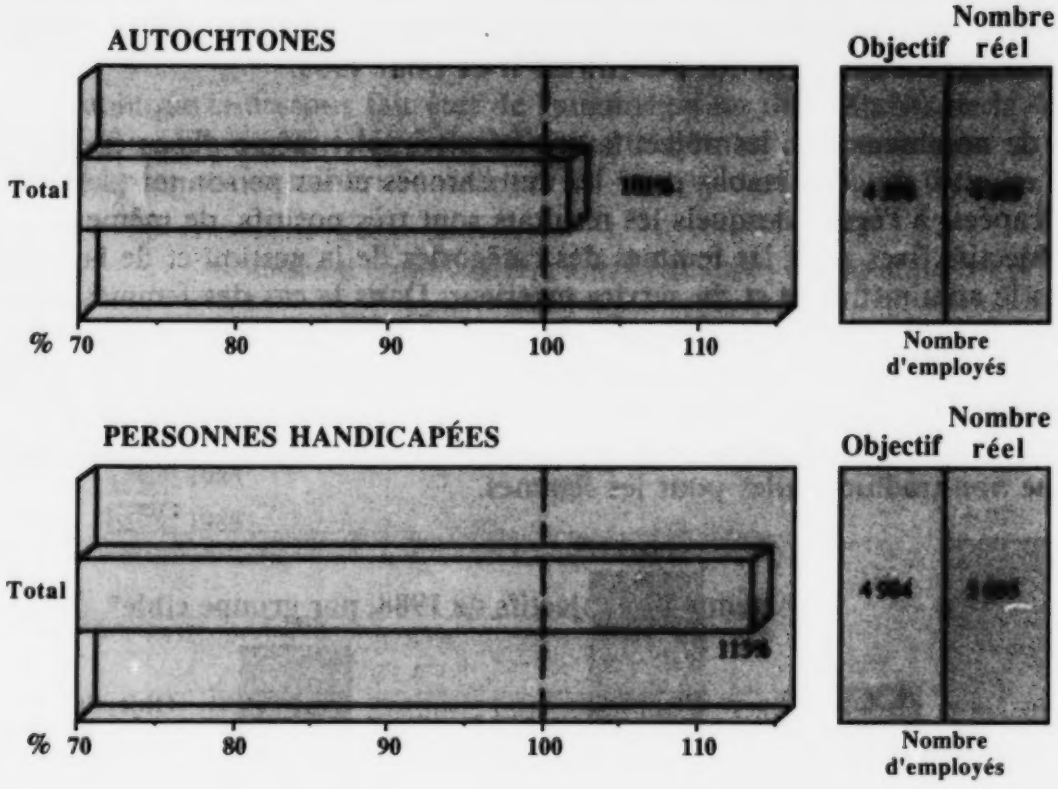
Dans de nombreux cas, les objectifs ont été atteints et même dépassés. Ainsi en est-il de ceux établis pour les autochtones et les personnes handicapées, à l'égard desquels les résultats sont très positifs, de même que des objectifs fixés pour les femmes des catégories de la gestion et de la catégorie administrative et du service extérieur. Dans le cas des femmes, la réduction de la taille de la fonction publique est à l'origine du fait que les objectifs n'ont pas été atteints dans les trois autres catégories présentées, en particulier dans celle de l'exploitation. Mentionnons également à ce titre le fait que ces catégories regroupent des occupations précédemment considérées comme non-traditionnelles pour les femmes.

Atteinte des objectifs de 1988, par groupe cible*



* Aucun objectif n'a été fixé en 1985 pour accroître la représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif, dans laquelle elles ont généralement été sur-représentées.

Atteinte des objectifs de 1988, par groupe cible

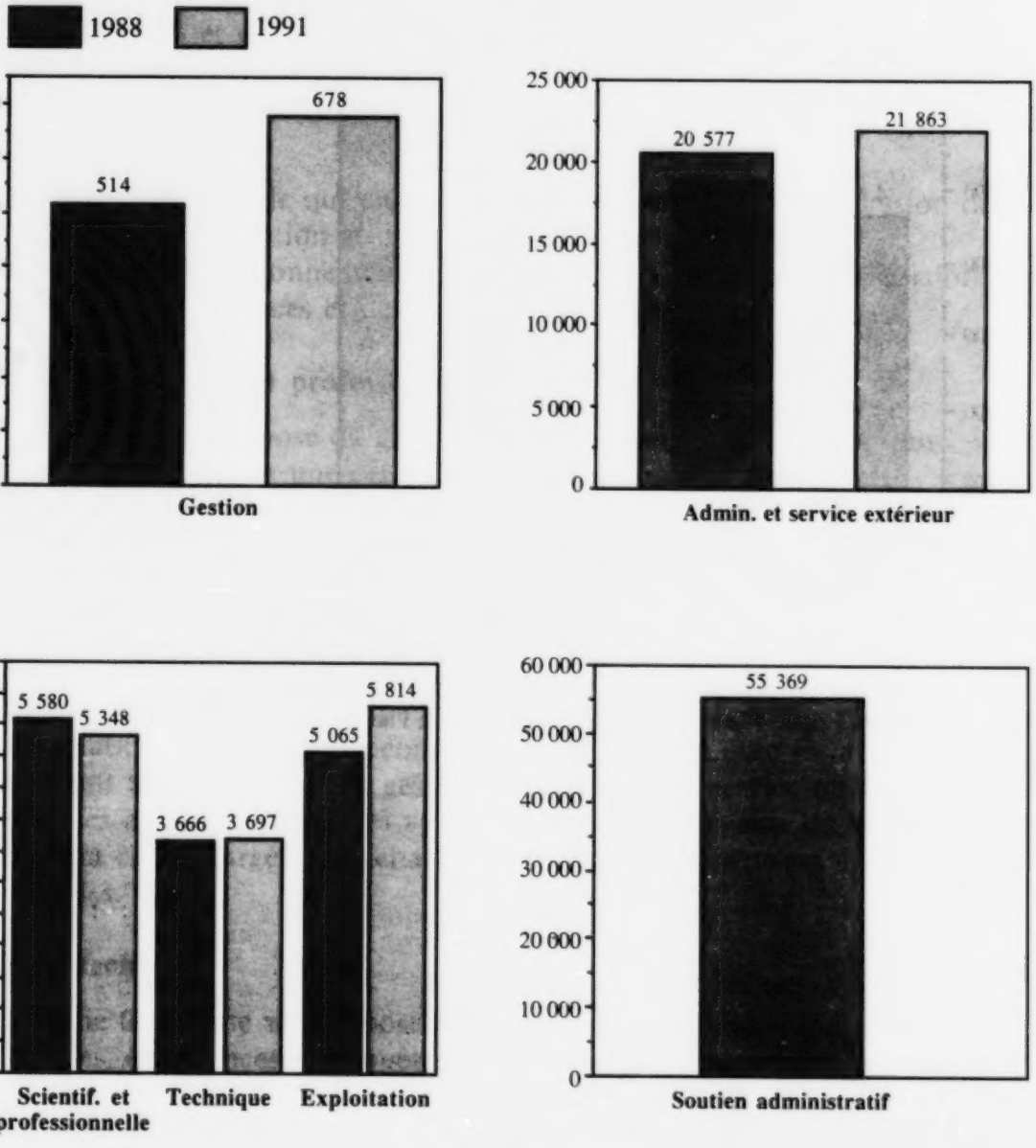


L'avenir

Des progrès considérables ont été accomplis de 1985 à 1988: les effectifs comptent plus d'autochtones et de personnes handicapées, et la répartition des femmes s'est améliorée dans cinq catégories professionnelles. Quant aux membres des minorités visibles, leur nombre s'est aussi accru de façon substantielle au cours des trois dernières années malgré l'absence d'objectifs numériques.

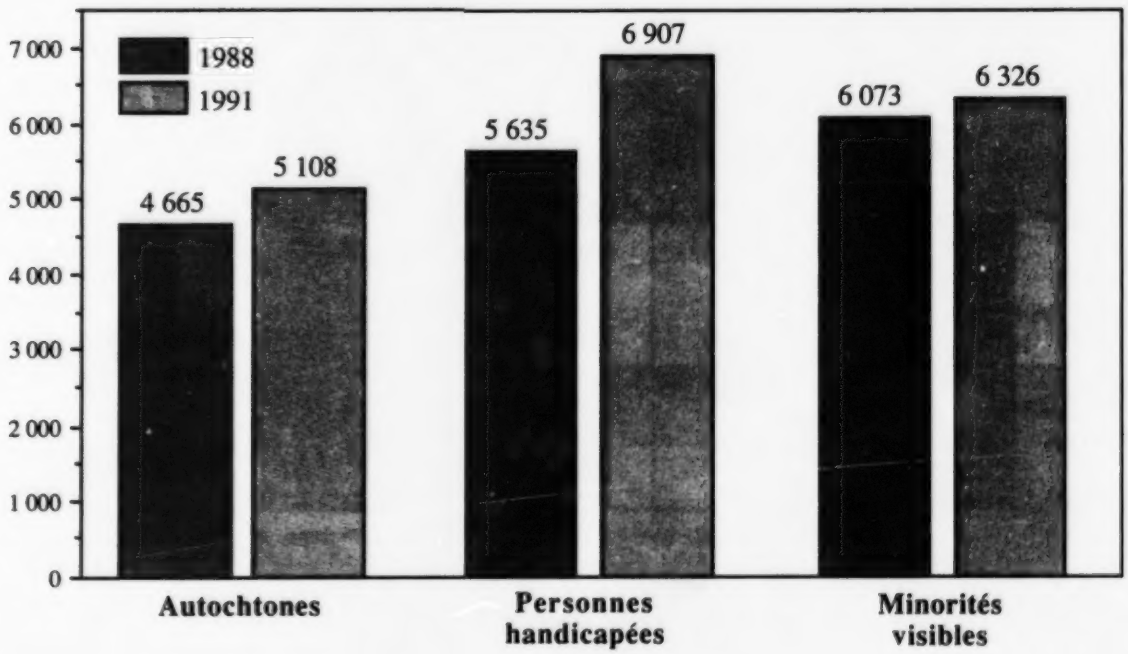
Dans cette foulée, le gouvernement a fixé, pour tous les groupes cibles, de nouveaux objectifs devant être atteints d'ici 1991. Le gouvernement continuera à promouvoir l'équité en matière d'emploi dans ses pratiques de recrutement.

Les femmes dans la fonction publique fédérale, par catégorie professionnelle
Nombre d'employées en 1988 et objectifs pour 1991*



* Aucun objectif n'a été fixé en 1988 pour accroître la représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif, dans laquelle elles ont généralement été sur-représentées.

Les autres groupes cibles dans la fonction publique fédérale
Nombre d'employés en 1988 et objectifs pour 1991*



* Bien que les objectifs pour 1991 aient été fixés par catégorie professionnelle, de telles données pour 1988 ne sont pas disponibles à l'heure actuelle.

Catégorie professionnelle

Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions qu'ils comportent et par l'importance de la formation scolaire qu'ils exigent.

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie scientifique et professionnelle

Cette catégorie se compose de groupes d'occupations qui requièrent un diplôme universitaire ou une certification professionnelle dans des domaines scientifiques et techniques particuliers. On y retrouve par exemple les architectes, chimistes, enseignants, avocats et infirmières.

Catégorie administrative et du service extérieur

Cette catégorie se compose de groupes d'occupations qui préparent, exécutent et contrôlent des programmes à l'intention du public ou intéressant les relations politiques et économiques du Canada avec les autres pays, et répondant aux besoins de la gestion interne dans le service public du Canada. Les administrateurs, les agents financiers, les agents du service extérieur ou ceux chargés des achats et des approvisionnements en sont des exemples.

Catégorie technique

La catégorie technique se compose de groupes d'occupations qui effectuent des analyses, expériences et enquêtes dans les sciences naturelles, physiques et sociales, ainsi que l'inspection et la mesure des substances connexes, et pour lesquelles les connaissances et les aptitudes requises s'acquièrent normalement par un cours secondaire complet et une formation spécialisée. On y retrouve par exemple les contrôleurs aériens, dessinateurs, techniciens de laboratoire et de l'arpentage.

Catégorie du soutien administratif

La catégorie du soutien administratif se compose de groupes d'occupations chargés de préparer et de transmettre des documents, des rapports et des communications au moyen de procédés manuels, ou par l'utilisation de diverses machines et appareils, ou d'appliquer formellement les règlements. Mentionnons les commis, les opérateurs d'appareils de traitement des données et de machines de bureau, et les secrétaires.

Catégorie de l'exploitation

Cette catégorie se compose de groupes d'occupations qui exercent un métier ou exécutent un travail non spécialisé ayant rapport aux travaux de fabrication, d'entretien et de réparation qu'exigent le fonctionnement de machines, d'appareils et de véhicules, ainsi que les services de protection et les services correctionnels, personnels ou domestiques. On retrouve dans cette catégorie les journaliers, le personnel de métier, les travailleurs hospitaliers et les imprimeurs.